

취업 직전 직업훈련 경험이 일자리에 미치는 영향

김수원¹⁾

요약

본 연구는 한국교육고용패널조사(KEEP) 데이터를 활용하여 청년 구직자들이 취업 직전에 경험한 직업훈련이 취업 등 일자리에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

연구 목적을 달성하기 위해 실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 미경험자로 구분하고, 양 집단의 차이점도와 영향요인을 파악하기 위해 독립표본 t-검증과 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 분석결과, 직업훈련 경험자들의 취업 확률은 비교집단인 미경험자에 비해 낮은 편이었고, 정규직 여부에서는 통계적으로 유의미하지는 않지만 직업훈련 경험자들이 비교집단인 미경험자에 비해 약간 높은 것으로 나타났다. 직업훈련 경험자의 경우 직업훈련 기간이 길수록, 직업훈련 미경험자의 경우 학력이 높을수록 취업 확률이 높았다. 이러한 결과로 보아 청년 구직자의 수요를 반영한 훈련프로그램 개발과 훈련 내용 개선 그리고 직업훈련 홍보가 필요하다고 판단된다.

I. 서론

1. 연구의 배경

실업자 직업훈련은 1980년대 이후 복지국가 위기를 경험한 서구 선진국가들에서 실업자들을 조속히 재취업시키고 소득수준을 향상시키고 동시에 실업보험에 대한 과도한 의존성에서 벗어난 소위 ‘실업함정’(unemployment trap) 현상을 예방하고 국가적으로 복지재정의 과도한 부담을 줄이기 위해 적극적 노동시장정책(ALMP; Active Labor Market Policy)의 중요한 수단 중의 하나로서 활용되어 왔다(이석원, 2003).

우리나라 실업자 직업훈련에서 하나의 획을 그은 사건은 1997년 대량실업 위기가 일어난 IMF 사태이다. 이로 인해 정부는 직업훈련정책을 종전의 기능인력 양성훈련에서 실업자의 재취업 추진 및 직업능력개발을 위한 직업훈련으로 무게중심을 전환하였다(정택수, 2008). 이 당시의 실업자 직업훈련은 신규실업자보다는 대부분 전직실업자를 대상으로 실시하였다. 그러나

1) 한국직업능력개발원 연구위원

2000년 이후 고용보험 피보험자를 대상으로 하는 전직실업자훈련의 실시인원은 점차적으로 감소하였다.

실업자 직업훈련은 1998년 이후 2008년 실업자 바우처훈련의 일화인 직업능력개발계좌제가 도입되기 이전까지 10년 동안 명칭 변경만 있었을 뿐 커다란 변동 없이 이루어져왔다(이상준 외, 2012). 그러나, 그동안 직업능력개발훈련은 공급자 중심의 전달체계, 대기업 및 정규직 위주의 재정 지원 등으로 낮은 훈련 참여율과 참여 기회의 양극화, 현장과의 괴리 등의 문제점이 노정되었다(고용노동부·한국직업능력개발원, 2011). 이는 그동안 훈련기관에 기관별·과정별로 사전 승인된 훈련인원(훈련물량)을 배분하는 방식인 물량배정방식의 문제점으로, 특히 특정 훈련기관이 훈련실시능력이 있음에도 불구하고 정부에서 배정한 훈련물량만 실시하는 모습이 있었다. 이에 2008년부터는 물량배정방식의 단점을 해소하는 차원에서 직업능력개발계좌제를 단계적으로 도입하였다. 현재에는 신규 및 전직 실업자훈련은 물론 비정규직근로자, 중소기업근로자 등 재직자훈련에도 적용하고 있다.

현재 노동시장에서 일자리는 그리 많지 않고, 청년층은 고학력화되고 있는데 일자리들은 그렇게 큰 역량을 요구하지 않아 중·장년층들이 차지하고 있다(김수원, 2014). 이렇다보니 저출산으로 청년 인구가 감소하고 있는데도 청년들의 고용 사정은 악화되고 있다. 또한, 고용없는 성장으로 산업사회에서 요구하는 역량과 능력이 부족한 청년들은 경력개발이 이루어지지 않는 열악한 일자리에서 빠져나오기 어렵다. 이러한 이유로 지난 10년간 우리나라 30~64세 중·장년층 고용률은 72.0%에서 72.9%로 소폭 상승했지만, 15~29세 청년층 고용률은 45.1%에서 40.4%로 추락했다. 지난해의 경우 청년층의 실업률이 8%대로 전체 실업률 3.1%에 비해 2.5배 정도이면서 2002년 이후 전체 실업률은 매년 0.1%씩 하락하고 있는 반면 청년층 실업률은 매년 높아지고 있다는 점이다.

본 논문에서는 이러한 차원에서 한국직업능력개발원의 한국교육고용패널(KEEP; Korean Education & Employment Panel) 9차와 10차년도 자료를 활용하여 청년 구직자들의 노동사회의 진출에 대해 영향을 줄 수 있는 여러 요인 중 취업 직전 1년간의 직업훈련내용과 그 후 취업 여부 등 일자리실태를 파악하고, 이를 체계적으로 분석함으로써 앞으로 청년 구직자들이 용이하게 노동사회로 진출할 수 있는 방안을 마련하기 위한 시사점을 도출하고자 한다.

2. 연구내용

본 연구의 목적을 달성하기 위해 다음의 내용을 중심으로 연구를 수행하였다.

첫째, 청년 구직자들의 사회로의 취업 준비를 위한 직업훈련 또는 취업에 영향을 미칠 수 있는 진로 결정 및 계획, 직업훈련 개수 및 시간, 현재 학력, 이전 직장경험 여부 및 회수, 그리고 취업 후의 일자리 형태, 근무 형태 등 일자리 특성에 대한 구성요소를 추출하였다.

둘째, 설문조사 참여자를 실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 직업훈련 미경험자로 구분하였으며, 이를 토대로 양 집단의 차이정도를 분석하기 위해 독립표본 t-검증을 실시하였

고, 직업훈련 등과 일자리 특성 간의 상호관계 분석을 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하여 취업 직전의 직업훈련 효과성을 측정하였다.

셋째, 이상의 조사 분석결과를 토대로 취업 직전의 직업훈련 경험이 일자리에 미치는 영향을 분석하여 앞으로 청년 구직자들이 노동사회에 진출하는 과정에서 직업훈련의 방향 설정을 위한 시사점을 도출하였다.

II. 관련 이론 및 제도 고찰

1. 고용서비스와 실업자 직업훈련

적극적 노동시장정책에서 가장 보편적인 수단으로 일자리와 복지급여의 유기적 연계에 있으며 이러한 연계정책은 근로연계복지(workfare) 또는 활성화(activation)정책으로 불리우게 되었다. 고용서비스의 목적은 기본적으로 가능한 가장 높은 수준의 고용유지와 성취를 위한 통합된 고용지원 프로그램을 제공하는데 있으며, 특히 노동시장의 효율적인 기능을 위해서 필요한 정책과 프로그램을 구축하고 발전시키는데 있다. 특히, 활성화 정책은 노동시장에 대한 폭넓은 개입을 전제로 하고 있기 때문에 그것의 성공여부는 상당부분 효과적인 고용서비스의 존재에 달려있다. 따라서, 고용서비스는 서비스를 제공받는 사람들의 생활에서 중요한 역할을 한다.

고용서비스는 구직자에게는 취업능력 또는 취업경쟁력을 높일 수 있는 각종 취업촉진프로그램 또는 사업 등을 개발하여 제공하고자 하는 일체의 노력을 말하며 구인업체에게는 고용가능성을 높여주기 위한 각종 고용촉진 프로그램 또는 사업 등을 개발하여 제공하기 위한 일체의 노력이라고 말할 수 있다(김수원 외, 2008). 구체적으로 고용서비스는 전반적인 고용촉진과 고용안정, 그리고 고용유지를 확대하기 위한 목적으로 실시되는 서비스로서 국가나 지방자치단체 및 사회복지재단 등에서 취업알선, 직업상담, 직업훈련, 그리고 창업을 위한 경제적 지원 등의 전반적 서비스를 구직자에게 제공하는 것을 말한다. 이러한 개념에서 한 가지 특징적인 것은 고용서비스가 구직자만을 대상으로 하는 것이 아니라 고용주를 대상으로도 사업을 한다는 점이고, 구직자를 대상으로 하는 사업은 취업알선과 직업훈련으로 구분할 수 있다.

고용서비스 효과를 예측하기 위해 이론적인 측면에서 취업알선과 직업훈련으로 이루어진 고용서비스는 구직자의 취업에 영향을 줄 수 있다. 거의 모든 연구자들이 가정하고 있듯이 고용서비스 경험이 취업 확률을 높일 가능성이 있다(전영환, 2014; Kaufman & Hotchkiss, 2006). 다른 모든 상황이 동일하다면 직업훈련을 받은 구직자는 직업훈련을 받지 않은 구직자에 비해 우수한 인적자본을 보유할 수 있기 때문에 취업 가능성이 높을 것이다. 특정한 직무와 관련된 숙련이 상대적으로 높거나 특정 직무가 아니더라도 일반적 능력이 높은 근로자의 생산성이 높기 때문에 고용주의 입장에서 이들을 선호하기 때문이다.

그러나, 노동의 공급과 수요 사이의 불일치(mismatch)로 인해 고용서비스가 반드시 취업 확률에 긍정적인 영향을 준다고 보기 어려운 경우도 생각할 수 있다. 예를 들면 현대의 산업기술이 급속하게 발전하는 가운데, 직업훈련은 과거의 인적노동 중심적인 내용을 중심으로 이루어지고 있다고 한다면 아무리 많은 직업훈련을 받는다고 하더라도 실제 취업에는 한계가 있다(박경수 외, 2012).

2. 실업자 직업훈련의 유형과 최근 변화

우리나라 실업자 직업훈련에서 하나의 획을 그은 사건은 1997년 대량실업 위기가 일어난 IMF 사태이다. 이로 인해 정부는 직업훈련정책을 종전의 기능인력 양성훈련에서 실업자의 재취업 추진 및 직업능력개발을 위한 직업훈련으로 무게중심을 전환하였다(정택수, 2008). 즉, 실업자들이 빠른 시일 내에 실업을 극복하고 새로운 인생을 시작할 수 있도록 하기 위해 실업자 직업훈련에 역점을 둠으로써 1997년 42,182명에 불과했던 실업자 직업훈련을 1998년과 1999년에는 이보다 7.5배 가량 증가한 30만 명 이상에 대해 실시하였다. 이 당시의 실업자 직업훈련은 신규실업자보다는 대부분 전직실업자를 대상으로 실시하였다. 그러나 2000년 이후 고용보험 피보험자를 대상으로 하는 전직실업자훈련의 실시인원은 점차적으로 감소하였다.

실업자 직업훈련은 1998년 이후 2008년 실업자 바우처훈련의 일환인 직업능력개발계좌제가 도입되기 이전까지 10년 동안 명칭 변경만 있었을 뿐 커다란 변동 없이 이루어져왔다(이상준 외, 2012). 1998년도 실업대책 직업훈련은 재취업훈련과 인력개발훈련으로 나누어 운영하여 왔는데, 전자에는 실업자 재취직훈련, 고용촉진훈련, 취업훈련, 취업유망훈련, 창업훈련으로 나누어졌고, 후자는 기능사 양성훈련과 2002년부터 우선선정직종훈련으로 명칭이 바뀐 정부위탁훈련이 이루어져왔다. 취업유망훈련과 창업훈련은 2002년부터 직업훈련 분류체계에서 사라지고 대신 신규실업자훈련으로 명칭을 바꾸었다. 또한 고용보험 피보험자를 대상으로 하는 실업자 재취직훈련은 향후 전직실업자훈련으로 명칭을 바꾸었고, 고용보험미적용자를 대상으로 하는 고용촉진훈련은 지역실업자훈련으로 바꾸어 지금까지 진행하고 있다. 다만, 우선선정직종훈련은 2010년도에 국가기간·전략산업직종훈련으로 명칭을 바꾸고 훈련내용도 각 부처의 전략산업인력 양성이 추가되면서 과거와는 질적으로 다른 훈련의 모습을 갖추게 되었다. 또한 2008년에는 영세 자영업자를 위한 훈련을 실시하게 되었고 규모는 작으나 탈북자를 위한 새터민 직업훈련과 2005년부터 국민기초생활보장법상 수급자인 취약계층을 위한 자활훈련이 도입되어 2010년까지 이어져왔다.

그러나 그동안 직업능력개발훈련은 공급자 중심의 전달체계, 대기업 및 정규직 위주의 재정 지원 등으로 낮은 훈련 참여율과 참여 기회의 양극화, 현장과의 괴리 등의 문제점이 노정되었다(고용노동부·한국직업능력개발원, 2011). 이는 그동안 훈련기관에 기관별·과정별로 사전 승인된 훈련인원(훈련물량)을 배분하는 방식인 물량배정방식의 문제점이라고 볼 수 있다. 특히 훈련기관 평가등급과 직종별 승인비율에 따라 기관별로 훈련물량을 배정하는 물량배정방식은

특정 훈련기관이 훈련실시능력이 있음에도 불구하고 정부에서 배정한 훈련물량만 실시하는 모순이 있었다. 이에 2008년부터는 물량배정방식의 단점을 해소하는 차원에서 직업능력개발계좌제를 단계적으로 도입하였다. 현재에는 신규 및 전직 실업자훈련은 물론 비정규직근로자, 중소기업근로자 등 재직자훈련에도 적용하고 있다.

실업자 직업훈련은 크게 신규실업자훈련²⁾, 전직실업자훈련³⁾, 지역실업자직업훈련⁴⁾, 그리고 국가기간·전략산업직종훈련⁵⁾ 등으로 구분할 수 있다(고용노동부, 2014). 신규실업자훈련은 1998년 우수한 대학(전문대학 포함)에서 실시하였던 대학훈련을 1999년 하반기부터 모든 실업자훈련기관이 참여할 수 있도록 확대하면서 취업훈련으로 명칭을 사용하였고, 2003년부터는 취업유망훈련으로 통합하고, 2008년에 신규실업자훈련으로 명칭을 변경하였다. 전직실업자훈련은 고용보험 피보험자를 대상으로 하는 실업자 재취직훈련을 2008년부터 전직실업자훈련이라는 명칭으로 사용해오고 있다. 지역실업자직업훈련은 1993년부터 실시해 온 고용촉진훈련의 명칭이 2008년 6월부터 변경된 것으로 「고용정책기본법」에 의해 노동부와 지방자치단체가 지역민의 고용을 위해 마련된 직업훈련제도이다. 국가기간·전략산업직종훈련은 정부위탁훈련이라는 이름으로 1984년부터 1994년까지는 「직업훈련기본법」에 의해 인정훈련기관⁶⁾에서 장애인, 생활보호대상자, 비진학 청소년 등을 대상으로 위탁훈련을 실시하였고, 1995년부터 1996년까지 보건복지부 및 지방자치단체와의 중복 지원 문제로 중단되었으나, 1997년부터 2007년까지 실업대책 및 인력부족직종 양성의 일환으로 우선선정직종훈련이라는 명칭으로 실시하게 되었다(김수원·나동만·한애리, 2013). 그러나, 이 당시 양성훈련 대상자원이 부족한 상태에서 대부분의 훈련기관들이 훈련생 모집에 상당히 애로를 겪고 있었다. 2007년 10월 「고용보험법 시행령」의 개정에 따라 2008년도 사업부터 한국산업인력공단에 위탁하여 실시하였고, 서비스산업업종을 추가하여 그 명칭을 국가기간·전략산업직종훈련으로 변경하였다.

현재 실업자 직업훈련은 지자체에서 시행하는 지역실업자직업훈련을 제외하고는 국가기간·전략산업직종훈련과 실업자 직업능력개발계좌제(전직실업자훈련, 신규실업자훈련)가 주축을 이루고 있다.

3. 실업자 직업훈련의 효과성 평가 문제

실업자 직업훈련을 포함하여 일반적으로 교육훈련사업의 효과를 평가하기 위해서는 효과

- 2) 고용보험 미적용 사업장에서 퇴직한 실업자 내지 신규미취업자로 직업안정기관에 구직등록을 한 자를 대상으로 실시하는 훈련임.
- 3) 고용보험 적용 사업장에서 실직한 근로자로서 직업안정기관에 구직등록을 한 자를 대상으로 실시하는 훈련임.
- 4) 「고용정책기본법」에 의해 노동부와 지방자치단체가 지역민의 고용을 위하여 마련된 직업훈련제도로서 고용보험의 적용을 받지 않는 비진학 청소년, 군전역자(1년 이내 전역예정자), 「국민기초생활보장법」상 수급권자(자활훈련 대상자 제외), 취업보호대상자 및 영세농어민 등 15세 이상인 자를 대상으로 실시하는 훈련임.
- 5) 국가경제의 기간이 되는 산업이나 전략산업 부문에서 부족한 기능인력을 양성하여 그 부문의 인력수급을 원활히 하기 위한 것으로서 훈련대상자는 직업안정기관에 구직 등록한 15세 이상의 실업자, 비진학 청소년 등을 대상으로 실시되고 있음.
- 6) 훈련직종이나 훈련대상이 공공직업훈련이나 사업내 직업훈련을 통해 실시가 곤란한 분야의 훈련을 비영리법인 또는 개인 등이 정부의 인가를 받아 훈련을 실시하는 민간훈련기관

(impact)가 무엇을 의미하는지를 먼저 정의할 필요가 있다. 현대 교육훈련사업의 평가 연구에서 정의하는 사업의 ‘효과’는 해당 사업에 참여함으로써 창출되는 ‘부가가치’(value-added)를 가리키는 용어로 사용되고 있다. 다시 말하면, 사업의 효과는 ‘그 사업에 참여한 참여자들이 사업에 참여함으로써 얻는 성과와 만약 동일한 참여자가 그 사업에 참여하지 않았더라면 얻었을 성과와의 차이’라고 정의할 수 있다(Heckman 외 1997; Angrist & Krueger, 1999). 이와 같이 정의되는 ‘부가가치’로서의 효과의 개념은 ‘대응적 사실’(counterfactual)의 개념에 기초한다. 대응적 사실이라 함은 사업의 참여자가 ‘만약 사업에 참여하지 않았더라면 얻었을 잠재적인 성과(potential outcome)’을 말하며, 대응적 사실과 실제 성과와의 차이가 바로 효과가 되는 것이다.

현대의 평가 방법론에 관한 대부분의 연구들은 바로 이 대응적 사실을 효과적으로 추정하는 방법의 개발에 집중되어 있다고 해도 과언이 아니다. 많은 연구들이 수행되어 왔음에도 불구하고 무작위 실험평가 방법을 제외하고는 아직도 만족할만한 방법론이 개발되지 못한 이유는 대응적 사실을 추정하는 데 있어서 ‘선택편의’(selection bias)라는 본질적 문제가 존재하기 때문이다. 교육훈련사업의 평가에 있어서 선택편의라 함은 사업에의 참여를 결정하는 관측 불가능한 요인과 사업의 성과가 서로 상관관계를 가지는 경우를 가리킨다.

실제 평가에 있어서 대응적 사실은 대개의 경우 사업집단(program group)과 유사한 비교집단(comparison group)을 사용함으로써 추정된다. 선택편의는 근본적으로 사업집단과 비교집단 간의 이질성이 원인이며, 비교집단의 구성과정에 기여하는 다양한 원인에 의하여 발생한다. 만약 참여자 개인의 능력, 지원동기, 성취동기 등에서 차이가 있을 경우에는 자기선택(self-selection), 사업운영자의 선발이 양 집단 간 이질적인 원인일 경우에는 운영자 선택(staff-selection), 참여자의 거주지나 직장의 위치에 따라 사업 참여가 결정될 경우에는 지리적 선택(geographic selection), 평가자의 표본 추출이 편의의 원인일 경우에는 평가자 선택(evaluator selection) 발생하게 된다(Bloom et al, 2002).

실업자 직업훈련사업을 비롯한 교육훈련사업의 평가분야에서 30년 이상의 경험을 축적한 미국에서는 무작위 실험평가(randomized experiment) 만이 선택편의를 제거한 진정한 효과를 추정할 수 있는 평가연구의 “황금기준”(gold standard)으로 여겨진다(Bloom et al, 2002). 무작위 실험평가는 사업에 참여할 후보자들을 제비뽑기와 유사한 무작위 메커니즘(random mechanism)에 의해 사업집단과 통제집단으로 분류하고 사업집단에 대해서만 사업을 실시한 후 양 집단의 성과를 비교하는 방법이다. 무작위 실험평가가 선택편의를 효과적으로 제거할 수 있는 원인은 바로 무작위 메커니즘에 의해서 양 집단을 분류할 경우에는 확률의 원리에 의하여 양 집단 간에 관찰 가능한 특성들 이외에도 관찰 불가능한 특성들까지도 평균적으로 동일한 기대치를 갖게 되기 때문이다(이석원, 2001).⁷⁾ 실제로 무작위 실험은 1960~70년대부터 미국에서 주간 전력사용 프로그램 등의 평가에 사용되기도 하였으나 교육훈련사업의 평가에서는 1980년대 초반

7) 다시 말해 $E(X|T=1) = E(X|T=0)$ 와 $E(\epsilon|T=1) = E(\epsilon|T=0)$ 이 성립하게 되고 따라서 $E(Y_n|T=1) = E(Y_n|T=0)$ 이 성립함. $E(Y_n|T=1) \neq E(Y_n|T=0)$ 일 경우에는 선택 편의가 발생하게 되는 것임.

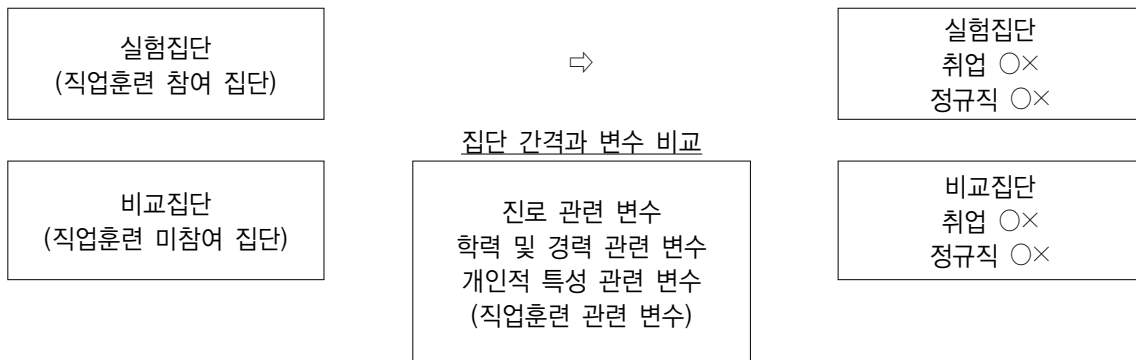
까지만 해도 거의 사용되지 않았고 비실험적인 평가방법이 대부분 사용되었다(Manski & Garfinkel, 1992).

Ⅲ. 연구 방법

1. 조사 설계

본 연구에서는 앞의 2장에서 제시한 고용서비스와 실업자 직업훈련, 실업자 직업훈련의 유형과 최근의 변화, 실업자 직업훈련의 효과성 평가문제를 토대로 종속변수인 취업 관련 변수 그리고 설명변수인 취업 직전에서 취업을 위해 준비하는 진로 결정, 직업훈련, 학력 및 경력 등의 관련 변수 그리고 혼동변수인 취업을 둘러싼 개인적 환경 관련 변수를 추출하였다.

그리고 이러한 변수들을 토대로 취업 직전 직업훈련 경험 등이 취업에 미칠 수 있는 요인을 파악하기 위해 연구의 모형을 [그림 1]과 같이 설정하였다. 즉, 직업훈련에 참여한 집단을 실험 집단으로 구성하고 직업훈련에 참여하지 않은 집단을 비교집단으로 설정하여 양 집단의 취업 후의 일자리와 이에 영향을 미칠 수 있는 직업훈련, 학력 및 경력 그리고 개인적 특성 등을 상호 비교하도록 하였다.



[그림 1] 연구의 분석 모형

2. 분석 대상 및 관련 변수

본 논문은 한국직업능력개발원의 KEEP 패널자료 중 고등학교 3학년(2004년 당시) 코호트들을 대상으로 2012년과 2013년에 실시한 설문조사 내용을 중심으로 수집된 데이터를 분석하였다. 고등학생 코호트의 경우 제9차와 제10차 KEEP 패널자료에는 남성과 여성 모두 고등학교, 대학교(일반대, 전문대)를 졸업하고, 군 복무도 마친 시점이면서 첫 직장으로 이동하는 시점으로 교육과 노동시장 성과를 함께 파악할 수 있는 장점을 가지고 있다.

본 논문에서 사용한 주요 변수는 다음과 같다. 원인변수(casual variable, 설명변수)는 취업에 영향을 미칠 수 있는 진로결정 여부, 진로계획 여부, 직업훈련 경험 여부, 직업훈련 개수, 직업훈련 기간(일수), 현재 학력, 이전 직장경험 여부, 직장경험 회수 등이다. 결과변수(outcome variable, 종속변수)는 취업 이후의 취업 여부, 정규직 여부 등이다. 혼동변수(confounding variable, 통제변수)는 개인적 환경인 혼인상태, 가정 형편, 건강상태 등이다.

〈표 1〉 변수의 구성 및 설명

변수		변수처리
종속(결과) 변수	취업 여부	취업=1, 미취업=0
	정규직 여부	정규직=1, 비정규직=0
설명(원인) 변수	진로결정 여부	결정=1, 미결정=0
	진로계획 여부	계획=1, 미계획=0
	직업훈련 경험 여부	경험=1, 미경험=0
	직업훈련 개수	수강한 과정개수
	직업훈련 기간	일수
	현재 학력	중학교 중퇴=1 ~ 대학원 박사 졸업=12
	이전 직장경험 여부	경험=1, 미경험=2
	직장경험 회수	회수
혼동(통제) 변수	혼인상태	미혼(이혼, 사별 포함)=1, 기혼=2
	가정 형편	가족 전체 월 평균 소득
	건강상태	매우 허약=1, 허약=2, 보통=3, 건강=4, 매우 건강=5

3. 분석방법

적극적 노동시장 정책의 효과성 평가방법에서는 참여자가 자기 자신과 비교하는 참여 전·후 평가(the before-after estimator), 무작위할당 실험방법(random assignment experiments)와 준실험적 방법(quasi-experiment)가 있다. 본 연구에서 사용하는 준실험적 방법을 중심으로 살펴 보도록 한다.

준실험방식은 훈련 참여자와 가능한 한 유사한 인적 특성을 가진 집단으로 비교집단을 구성한 후 훈련 이후에 결과(취업, 근로소득 등)를 통해 훈련을 이수하지 않은 비교집단과 비교하여 그 차이로써 훈련의 효과를 측정한다(강순희, 이병희, 김미란, 2000). 그러나 준실험적 방법의 가장 큰 약점이 바로 선택 편이의 문제라고 불린다(Bloom et al, 2002). 선택 편이는 관측되지 못하는 특성으로 인해 효과의 차이가 발생하는 것이다. 선택 편이로 인한 결과의 왜곡은 실험 집단과 통제집단을 어떻게 선택하느냐에 달려있다. 모든 선택 편이를 가장 효과적으로 제거할 수 있는 방법은 실험설계 방법으로 적절한 특성화 검증방법과 비교집단의 신중한 구성이 무작위 할당 실험방법으로부터의 결과와 비슷한 평가결과를 도출할 수 있다는 사실이다.

본 논문에서도 취업 직전의 직업훈련에 대한 성과를 준실험적 방법을 통해서 측정하였다. 이 경우 가장 중요한 것이 바로 선택 편의를 가장 최소화할 수 있는 신중한 비교집단의 구성이다. 또한, 실험집단과 비교집단의 통계치 차이를 검증하기 위해 독립표본 t-검증을 실시하였고, 양 집단별로 취업에 영향을 미칠 수 있는 요인과 영향정도를 분석하기 위해 로지스틱 회귀분석 등을 실시하였다.

IV. 분석 결과 및 해석

1. 일반적인 기술통계

본격적인 취업에 앞서 취업이나 창업을 위한 직업훈련을 경험하였거나 아니면 경험하지 않은 것으로 구분하여 변수들의 일반적인 기술통계를 살펴보면 <표 2>과 같다. 특정 변수가 범주형 변수인 경우 χ^2 -검정을 하였고, 연속형 변수인 경우 분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, 마지막 열에 있는 유의도(p-value)는 이러한 교차분석과 이항분석의 유의도를 보여준다.

분석 자료에서 적어도 한번이라도 조사에 참여한 사람 수는 2,544명이며, 이 중에서 조사기간 동안 직업훈련 경험자는 4.16%로 소수이고, 직업훈련 미경험자는 95.83%로 거의 대부분이다.

종속변수인 취업 관련 변수의 분포를 살펴보면, 취업 비율은 직업훈련 미경험자(72.9%)가 직업훈련 경험자(64.2%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 취업 후 정규직 여부는 직업훈련 경험자는 83.9%가 정규직으로, 직업훈련 미경험자는 81.8%가 정규직으로 취업하여 직업훈련 경험자가 미경험자가 정규직으로 취업할 확률이 높았다. 이러한 결과는 직업훈련 경험자는 처음부터 부족한 점이 많아 자신의 부족한 점을 채우기 위해 직업훈련을 받기 때문으로 판단된다.

설명변수인 진로 및 교육훈련, 그리고 직장경력 관련 변수를 살펴보면, 직업훈련 경험자들은 비경험자에 비해 자신의 진로를 미리 결정하고(55.2% > 35.1%), 구체적인 계획을 수립하는 경우(87.9% > 79.6%)가 많은 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 경험자들은 비경험자에 비해 4년제 대학 졸업자의 비율이 높고(65.9% > 37.7%), 이전 직장경험이 많은 것(19.8% > 8.9%)으로 나타났다. 이는 대졸자의 경우 전공이 노동시장의 업무와 맞지 않아 직업훈련을 통해 해결하려고 하고, 직장경험자의 경우 비정규직으로 재직 중에 비정규직을 벗어나기 위한 수단으로 직업훈련을 수강하기 때문으로 판단된다.

혼동변수인 응답자 개인 관련 변수들을 살펴보면, 직업훈련 경험자들은 비경험자에 비해 미혼이 많고(91.5% > 85.4%), 가정형편이 어려운 것(202.44만원 < 281.11만원)로 나타났다.

〈표 2〉 변수들의 일반적 기술통계

(단위: %, 명)

구 분		전체	직업훈련 경험	직업훈련 미경험	유의도(P)
전체		100.0(2,544)	4.16(106)	95.83(2,438)	
취업 여부	예	72.9(106)	64.2(68)	72.9(1,777)	0.049
	아니오	27.5(2,438)	35.8(38)	27.1(661)	
정규직 여부	정규직	81.8(1,387)	83.9(52)	81.8(1,335)	0.671
	비정규직	18.2(308)	16.1(10)	18.2(298)	
진로결정 여부	예	36.0(913)	55.2(58)	35.1(855)	0.000
	아니오	64.0(1,626)	44.8(47)	64.9(1,579)	
진로계획 여부	예	80.2(731)	87.9(51)	79.6(680)	0.125
	아니오	19.8(181)	12.1(7)	20.4(174)	
직업훈련 개수	수강과정 수	1.33(104)	1.33(104)		
직업훈련 기간	일수	7.86(103)	7.86(103)		
현재 학력	고등학교 중퇴	0.1(2)		0.1(2)	0.000
	고등학교 졸업	17.4(377)	5.5(5)	17.9(372)	
	2~4년제 전문대학 중퇴	4.5(98)	3.3(3)	4.6(95)	
	2~4년제 전문대학 졸업	33.4(726)	24.2(22)	33.8(704)	
	4~6년제 대학교 중퇴	3.9(84)	1.1(1)	4.0(83)	
	4~6년제 대학교 졸업	38.9(845)	65.9(60)	37.7(785)	
	대학원 석사 중퇴	0.2(5)		0.2(5)	
	대학원 석사 졸업	1.5(33)		1.6(33)	
이전 직장경험	예	9.3(237)	19.8(21)	8.9(216)	0.000
	아니오	90.7(2,308)	80.2(85)	91.1(2,223)	
직장경험 회수	회수	1.47(234)	1.67(21)	1.45(213)	0.520
혼인상태	미혼	85.7(2,181)	91.5(97)	85.4(2,084)	0.363
	기혼	13.9(355)	8.5(9)	14.2(346)	
	이혼	0.3(7)		0.3(7)	
	사별	0.1(2)		0.1(2)	
가정 형편	월평균 소득	277.94(2,388)	202.44(96)	281.11(2,292)	0.142
건강상태	5점 척도	3.54(2,546)	3.54(106)	3.54(2,440)	0.969

2. 효과성의 차이 검증

실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 직업훈련 미경험자 간에 차이가 어느 정도인지, 그 차이가 유의미한지를 확인하기 위해 각 변수별 독립표본 t-검증을 실시하여 추정된 결과를 보여주고 있다(<표 3> 참조).

직업훈련 경험자와 미경험자의 취업 여부에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-1.973, p<0.05$). 즉, 취업에서는 직업훈련 미경험자가 경험자에 비해 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

직업훈련 경험자와 미경험자의 진로 결정 여부에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=4.218, p=0.00$). 즉, 진로 결정에서는 직업훈련 경험자가 미경험자에 비해 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

직업훈련 경험자와 미경험자의 현재 학력에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=4.437, p=0.00$). 즉, 학력에서는 직업훈련 경험자가 미경험자에 비해 더 높은 것으로 나타났다.

직업훈련 경험자와 미경험자의 이전 직장경험 여부에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=3.809, p=0.00$). 즉, 이전 직장경험에서는 직업훈련 경험자가 미경험자에 비해 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

직업훈련 경험자와 미경험자의 혼인상태에서는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=-1.782, p<0.1$). 즉, 혼인상태에서는 직업훈련 경험자가 경험자에 비해 미혼 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

그 외 직업훈련 경험자와 미경험자의 정규직 여부, 진로계획 여부, 직장경험 회수, 가정 형편, 건강상태 등에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 각 변수별 직업훈련 경험과 미경험의 차이 검증

구분	집단구분	N	M	S.D.	t	p
취업 여부	직업훈련 경험	106	.64	.482	-1.973	.049
	직업훈련 미경험	2,438	.73	.445		
정규직 여부	직업훈련 경험	62	1.84	.371	.425	.671
	직업훈련 미경험	1,633	1.82	.386		
진로결정 여부	직업훈련 경험	105	.55	.500	4.218	.000
	직업훈련 미경험	2,434	.35	.477		
진로계획 여부	직업훈련 경험	58	.88	.329	1.535	.125
	직업훈련 미경험	854	.80	.403		
현재 학력	직업훈련 경험	91	7.19	1.228	4.437	.000
	직업훈련 미경험	2,080	6.46	1.547		
이전 직장경험	직업훈련 경험	106	.20	.400	3.809	.000
	직업훈련 미경험	2,439	.09	.284		
직장경험 회수	직업훈련 경험	21	1.67	1.017	.645	.520
	직업훈련 미경험	213	1.45	1.500		
혼인상태	직업훈련 경험	106	1.08	.280	-1.782	.075
	직업훈련 미경험	2,439	1.15	.372		

<표 계속>

구분	집단구분	N	M	S.D.	t	p
가정 형편	직업훈련 경험	96	202.44	283.488	-1.469	.142
	직업훈련 미경험	2,292	281.11	521.248		
건강상태	직업훈련 경험	106	3.54	.896	-.039	.969
	직업훈련 미경험	2,440	3.54	.828		

3. 효과의 영향력 검증

실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 미경험자에서 설명변수와 혼동변수가 종속변수 취업 여부에 각각 어느 정도 영향력이 있는지를 로지스틱 회귀분석을 적용하여 추정한 결과를 보여주고 있다(<표 4> 참조).

먼저, 직업훈련 경험자 중에서 취업 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 이 분석결과에서는 직업훈련 개수는 취업 여부에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($B=-3.405$, $p=0.053$), 직업훈련 기간은 취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며($B=0.273$, $p=0.085$), 가정 형편도 취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=0.061$, $p=0.051$). 이 모형의 Nagelkerke R-제곱은 0.810으로서 81.0%의 높은 설명력을 보인 것으로 나타났다($p=0.000$).

다음으로 직업훈련 미경험자 중에서 취업 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 이 분석결과에서는 가정 형편이 취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($B=0.009$, $p=0.038$). 이 모형의 Nagelkerke R-제곱은 0.226으로서 22.6%의 설명력을 보인 것으로 나타났다($p=0.070$).

따라서, 이러한 분석결과로 보아 직업훈련 경험자의 경우 직업훈련 개수보다는 직업훈련 기간이 취업 여부에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 직업훈련 경험자나 미경험자 모두 가정 형편이 좋을수록 취업 여부에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 4> 직업훈련과 취업 여부의 로지스틱 회귀분석 결과

구분	훈련 경험자의 취업 여부			훈련 미경험자의 취업 여부		
	B	Exp(B)	p	B	Exp(B)	p
진로결정 여부						
진로계획 여부	2.846	17.212	.157	-1.432	.239	.111
직업훈련 경험 여부						
직업훈련 개수	-3.405	.033	.053			
직업훈련 기간	.273	1.313	.085			
현재 학력	-3.213	.044	.129	-.143	.867	.448

<표 계속>

구 분	훈련 경험자의 취업 여부			훈련 미경험자의 취업 여부		
	B	Exp(B)	p	B	Exp(B)	p
이전 직장경험 여부	1.546	4.694	.544			
직장경험 회수				-.265	.767	.469
혼인상태	-15.146	.000	.374	-1.218	.296	.321
가정 형편	.061	1.063	.051	.009	1.009	.038
건강상태	-1.509	.221	.220	-.476	.621	.249
상수항	38.103	0.000	.124	4.689	108.769	.061
Nagelkerke R-제곱	.810			.226		
유의도	.000			.070		
분류정확도(%)	90.7			68.8		

실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 미경험자에서 설명변수와 혼동변수가 종속변수 정규직 여부에 각각 어느 정도 영향력이 있는지를 로지스틱 회귀분석을 적용하여 추정한 결과를 보여주고 있다(<표 5> 참조).

먼저, 직업훈련 경험자 중에서 정규직 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 이 분석 결과에서는 어느 설명변수와 혼동변수도 정규직 여부에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이 모형의 Nagelkerke R-제곱은 0.451로서 45.1%의 설명력을 보이지만 유의미하지 않는 것으로 나타났다(p=0.468).

다음으로 직업훈련 미경험자 중에서 정규직 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였는데, 이 분석결과에서는 현재 학력이 정규직 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=0.708, p=0.022). 이 모형의 Nagelkerke R-제곱은 0.496으로서 49.6%의 설명력을 보인 것으로 나타났다(p=0.039).

따라서, 이러한 분석결과로 보아 직업훈련 경험자의 경우 직업훈련 관련 요인들은 정규직 여부에 영향을 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 또한, 직업훈련 미경험자의 경우 직업훈련보다는 현재 학력이 정규직 여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 5> 직업훈련과 정규직 여부의 로지스틱 회귀분석 결과

구 분	훈련 경험자의 정규직 여부			훈련 미경험자의 정규직 여부		
	B	Exp(B)	p	B	Exp(B)	p
진로결정 여부						
진로계획 여부	-21.084	.000	.999	-.876	.417	.462
직업훈련 경험 여부						
직업훈련 개수	16.387	13080918.51	.999			
직업훈련 기간	.011	1.011	.854			

<표 계속>

구 분	훈련 경험자의 정규직 여부			훈련 미경험자의 정규직 여부		
	B	Exp(B)	p	B	Exp(B)	p
현재 학력	.561	1.753	.259	.708	2.031	.022
이전 직장경험 여부	20.625	906366826.6	1.000			
직장경험 회수				.417	1.518	.531
혼인상태	14.881	2900888.040	1.000	-21.255	.000	.999
가정 형편	.013	1.013	.335	-.006	.994	.546
건강상태	.196	1.216	.816	.957	2.605	.278
상수항	-15.798	.000	1.000	15.506	5421514.931	1.000
Nagelkerke R-제곱	.451			.496		
유의도	.468			.039		
분류정확도(%)	88.0			83.3		

V. 요약 및 결론

본 연구는 청년 구직자의 취업이 어려운 상황에서 현재 청년 구직자들이 취업 준비를 하면서 그 일환으로 직업훈련을 수강하고 있고, 이러한 직업훈련을 수강하는 것이 취업 여부와 정규직 여부에 긍정적 또는 부정적으로 작용하고 있는지 살펴봄으로써, 직업훈련이 취업과 정규직 전환문제를 해결할 수 있는 방안에 대한 시사점을 모색하는 것을 목적으로 하였다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같다. 직업훈련의 효과는 전반적으로 부정적으로 나타났지만 일부 효과가 있는 것으로 나타났다.

첫째, 실험집단인 직업훈련 경험자들의 취업률이 비교집단인 미경험자에 비해 낮은 것으로 나타났다. 그러나 정규직 여부에서는 통계적으로 유의미하지 않지만 직업훈련 경험자들이 미경험자에 비해 약간 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업훈련 경험자는 처음부터 부족한 점이 많아 자신의 부족한 점을 채우기 위해 직업훈련을 받기 때문으로 판단된다. 또한, 직업훈련 경험자들은 미경험자에 비해 자신의 진로를 미리 결정하고, 미경험자에 비해 미혼인 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 또한, 직업훈련 경험자들은 미경험자에 비해 현재 학력이 더 높은 편이며, 이전 직장경험도 미경험자에 비해 경험 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 대졸자의 경우 전공이 노동시장의 업무와 맞지 않아 직업훈련을 통해 해결하려고 하고, 직장 경험자의 경우 비정규직으로 재직 중에 비정규직을 벗어나기 위한 수단으로 직업훈련을 수강하기 때문으로 판단된다.

둘째, 실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 미경험자에서 설명변수와 혼동변수가 종속변수인 취업 여부에 영향력이 어느 정도인지를 로지스틱 회귀분석을 적용하여 추정한 결과, 직업훈련 경험자 중에서 취업 여부에 영향을 미치는 요인에서는 직업훈련 개수는 취업 여부에

부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업훈련 기간은 취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가정 형편도 취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 직업훈련 미경험자 중에서 취업 여부에 영향을 미치는 요인에 대해서는 가정 형편이 취업 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 직업훈련 경험자의 경우 직업훈련 개수 보다는 직업훈련 기간이 긴 훈련과정을 선택하는 것이 바람직하다고 여겨진다. 또한, 직업훈련 경험자나 비경험자 모두 가정 형편이 좋으면 여유롭게 다양한 방법을 통해 취업이 가능하기 때문으로 여겨진다.

셋째, 실험집단인 직업훈련 경험자와 비교집단인 미경험자에서 설명변수와 혼동변수가 종속 변수 정규직 여부에 영향력이 어느 정도인지를 로지스틱 회귀분석을 적용하여 추정한 결과, 직업훈련 경험자 중에서 정규직 여부에 영향을 미치는 요인에서는 어느 설명변수와 혼동변수도 정규직 여부에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한, 직업훈련 미경험자 중에서 정규직 여부에 영향을 미치는 요인에서는 현재 학력이 정규직 여부에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 직업훈련 관련 요인들이 정규직으로의 상승에는 별다른 영향을 미치지 않은 것으로, 직업훈련 미경험자의 경우 현재 학력이 정규직 여부에 영향을 미치는 것으로 나타나 정규직으로의 취업에 직업훈련의 역할을 제고할 필요성이 있다.

이상의 결과로 보아 직업훈련 경험자의 취업효과를 살펴보면, 취업상태에 있던 경험자들에게서 직업훈련은 취업 확률과 정규직 확률에 기대치에 못 미치는 낮은 것으로 나타났다. 실업 상태에 있는 청년 구직자에게서 직업훈련 효과는 없었고 학력이나 직장경력이 있는 직업훈련 미경험자에게서 오히려 취업효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나, 직업훈련이 근로 취약계층을 중심으로 이루어지고 있다는 점을 감안해볼 때 청년 구직자들을 대상으로 직업훈련에 대한 홍보를 강화할 필요가 있다. 이 연구의 기술 통계에 대한 결과에서 청년 구직자 중 4.28%만이 직업훈련서비스를 이용한 것으로 나오는데 이들의 수치를 끌어올릴 필요가 있다. 직업훈련이 근로 취약계층의 신분 상승이라는 효과적이라는 발견에 기댄다면 이 서비스의 활용도를 높임으로써 학력 등이 취약한 청년 구직자의 취업률 상승을 기대할 수 있을 것이다. 또한, 청년 구직자에게 있어 전반적인 직업훈련 효과가 없다는 것은 현실적인 직업훈련서비스 전달을 위해 개선될 부분이 많이 있다는 것을 암시한다. 무엇보다 왜 이런 결과가 나왔는가에 대한 세부적인 연구가 더 필요하지만, 이러한 결과는 직업훈련의 내용과 실제 시장에서 수요와의 불일치로 인한 것일 가능성이 높다. 예를 들어, 청년 구직자에 대한 수요가 큰 산업에 대한 조사를 수행하여 이들이 원하는 숙련을 향상시키는 프로그램을 개발하는 방향으로 정책을 추진하는 것이 필요하다. 따라서 급속하게 변하는 현실 수요에 발맞추어 유연한 훈련과정 개발에 대한 지속적인 정책적 지원이 이루어져야 할 것이다.

본 논문에서는 직업훈련 경험자와 미경험자로 구별하였을 때의 차이를 명확히 보여주기 위해 두 모형에서 같은 변수를 사용하였다. 그러나 취업 상태에서 이 부분과 관련하여 직업훈련을 통해 얻은 직장은 다른 통로를 통해 얻은 직장에 비해 취업할 확률이 낮다는 점에 주목할 필요가 있다. 그러나, 이 분석은 직업훈련을 받은 후 취업까지의 시기와 그 외 영향을 미치는

다른 변수들을 통제하지 못하였다는 점에서 논란의 여지가 있다. 일례로 고용 가능성에 대한 청년 구직자 개인의 예측은 한편으로는 고용서비스를 받을 것인가 또는 그렇지 않을 것인가에 대한 영향을 주며, 다른 한편으로 고용 가능성에 대한 영향을 줄 수 있다. 따라서, 향후 고용 가능성에 대한 변수를 통제할 필요가 있지만 이 분석에서는 이러한 변수를 고려하지 못하고 있다.

자료의 문제와 관련하여 직업훈련을 받은 경험이 있는 사례들을 더 확보하는 것이 필요하다. 기술통계에서 볼 수 있는 것처럼, 직업훈련을 이용한 청년 구직자의 사례는 기껏 4.18%에 지나지 않는다. 이렇게 소수의 경험에 대한 효과를 추정하기 위해서는 이들을 과대 표집할 필요가 있다. 앞선 분석의 결과에서 보듯이 각 집단별로 직업훈련 활용정도가 작기 때문에, 다시 말하면 직업훈련을 활용한 청년 구직자의 수가 작기 때문에 표준오차가 커지고, 이는 계수가 통계적으로 유의미하지 않게 나오는 주요한 원인이 되고 있다.

❖ 참고문헌 ❖

- 강순희·이병희·김미란(2000). 『직업능력개발사업의 성과 분석』, 한국노동연구원.
- 김수원 외(2008). 『고용복지론』, 한국학술정보(주).
- 김수원·김가연·이명훈(2014). 『국가기간·전략산업직종훈련과 직업능력개발계좌제의 효율적 통합운영방안』, 한국직업능력개발원.
- 고용노동부·한국직업능력개발원(2011). 직업능력개발계좌제 적합훈련과정 심사위원 연수 자료집.
- 박경수 외(2012). 제4차 장애인고용촉진 5개년 계획(안) 수립을 위한 기초연구, 고용노동부.
- 이상준(2012). 『국가기간.전략산업직종훈련 운영실태 분석 및 성과 평가』, 한국직업능력개발원.
- 이석원(2001). 능동적 노동시장 정책의 효과성 평가: 실험적 평가방법과 유용성과 활용방안. 『한국행정학보』, 35(1), 91-107.
- _____(2013). Propensity Score Matching 방법에 의한 실업자 직업훈련 사업의 효과성 평가. 『한국행정학보』, 37(3), 181-199.
- 전영환(2014). 장애인 고용서비스의 취업효과 분석. 『장애와 고용』, 24(1), 5-25.
- 정택수(2008). 『직업능력개발제도 변천사』. 한국직업능력개발원.
- Angrist, J. D. & Kruger, A. B.(1999). Empirical strategies in labor economic. In Orley C. Ashenfelter & David Card(ed.), *Handbook Labor Economics*, 3: 1277-1366. Asterdam, Netherlands: Elsevier Science B. V.
- Bloom, H. S. et al(2002). Can nonexperimental comparison group methods match the findings from a random assignment evaluation of mandatory welfare-to-work programs? MDRC working papers on research methodology. New York. NY: Manpower Demonstration Research Corporation.
- Heckman, J. J., Hidehiko I., & Petra E. T.(1997). Matching as econometric evaluation estimator: evidence from evaluating a job training programme. *Review of Economic Studies*, 64: 605-654.
- Kaufman, B. E. & Hotchkiss, J. L.(2006). *The economics of labor markets*, 7th ed. Mason, OH: Thomson Higher Education.
- Manski C. & Garfinkel I.(1992). *Evaluating welfare and training programs*, Harvard University Press.

❖ Abstract ❖

The Impacts on employment of the vocational training just before the job

Kim Su-Won(KRIVET)

This article analyzed the impact on employment including job of the vocational training just before the job of the young job-seekers by using data of the Korea Education and Employment Panel (KEEP).

In order to achieve the purpose of this study, it distinguished between the people who experienced the vocational training as the experimental group and the people who inexperienced the vocational training as the control group, and performed the independent samples t-verify and the logistic regression analysis to identify the difference and the influence factors in both groups.

As the analysis results of this study, the employment probability of the people who experienced the vocational training were lower than the inexperienced people as the comparison group. But not statistically significant, whether in the full-time the people who experienced the vocational training showed slightly higher than the inexperienced people as the comparison group. The longer the training periods were longer in the case of the people who experienced the vocational training, and the higher the education were higher in the case of the people who inexperienced the vocational training, the employment probabilities were higher. Judging from these results, it is necessary to the development of training program, the improvement of training contents, the information of vocational training etc that reflected the needs of the young job-seekers.

Key words: keep, vocational training, employment probability